



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, AÑO 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

CARRILLO VALVERDE, DELIA

ASESOR

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

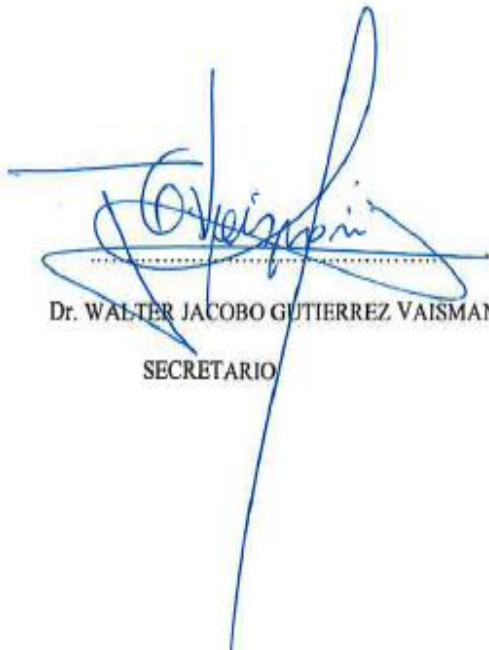
2018

PÁGINA DEL JURADO



Dr. VICTOR DEMETRIO DAVILA ARENAZA

PRESIDENTE



Dr. WALTER JACOBO GUTIERREZ VAISMAN

SECRETARIO



Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ

VOCAL

DEDICATORIA

Dios y mi familia porque me brindan apoyo para lograr mis metas. Son el motivo para seguir adelante a pesar de las dificultades que se me presenten.

AGRADECIMIENTO

A mi familia y amistades que me incentivaron a seguir en el camino para terminar la carrera profesional de Administración. Gracias por estar junto a mí en este desafío.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Delia Carrillo Valverde con DNI N° 48017878, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018”, y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 Noviembre del 2018



Delia Carrillo Valverde

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Delia Carrillo Valverde

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
INDICE	VII
RESUMEN	XI
ABSTRAC	XI
I.- INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	19
1.4.1. Problema General	19
1.4.2. Problemas Específicos	19
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis	21
1.6.1. Hipótesis General	21
1.6.2. Hipótesis Específicas	21
1.7. Objetivos	22
1.7.1. Objetivo General	22
1.7.2. Objetivos Específicos	22
II.- MÉTODO	23
2.1. Tipo, diseño y nivel de investigación	23
2.2. Variables, operacionalización	24
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.	31
2.4.1. Técnica	31
2.4.2. Instrumento	31

2.4.3. Validez	32
2.4.4. Confiabilidad	32
2.5. Método de análisis de datos	33
III.-RESULTADOS	35
3.1. Gráficas de frecuencia	35
3.2. Prueba de normalidad	42
3.3. Prueba de hipótesis	42
IV DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII.PROPUUESTAS DE MEJORA	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
ANEXOS	61
Cuestionario	61
Validación de los Instrumentos	64
Matriz de Consistencia	70
Matriz de SPSS.24	71

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Matriz de Operacionalización	30
TABLA 2. Tabla de Validación	32
TABLA 3. Tabla Categórica del Coeficiente Alfa Cronbach	32
TABLA 4. Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)	33
TABLA 5. Dimensión Intensidad	35
TABLA 6. Dimensión Dirección	36
TABLA 7. Dimensión Persistencia	37
TABLA 8. Dimensión Eficacia	38
TABLA 9. Dimensión Eficiencia	39
TABLA 10. Dimensión Economía	40
TABLA 11: Dimensión Calidad	41
TABLA 11. Prueba de Shapiro - Wilk para una muestra	42
TABLA 12. Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.	43
TABLA 13. Correlación de motivación y desempeño laboral	44
TABLA 14. Correlación de intensidad y desempeño laboral	45
TABLA 15. Correlación de dirección y desempeño laboral	46
TABLA 16. Correlación de persistencia y desempeño laboral	47

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICO 1. Dimensión Intensidad	35
GRÁFICO 2. Dimensión Dirección	36
GRÁFICO 3. Dimensión Intensidad	37
GRÁFICO 4. Dimensión Eficiencia	38
GRÁFICO 5. Dimensión Eficacia	39
GRÁFICO 6. Dimensión Economía	40
GRAFICO 7: Dimensión Calidad	41

RESUMEN

El objetivo determinar relación entre Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018. Diseño corte transversal no experimental, tipo correlacional- aplicada. Lo cual determina relación de variables por medio del método deductivo hipotético con enfoque cuantitativo. Su población se conformó de 34 trabajadores. Además para recopilar información usó la encuesta y el instrumento de Likert compuesto por 34 preguntas. En el proceso de indagación utilizamos el SPSS 24 para el cuestionario se utilizó alfa de Cronbach, utilizamos Spearman para medición de correlación. Finalmente determinamos Motivación se correlaciona con Desempeño Laboral CON UN $RHO = 0.785$ correlación positiva alta en el gráfico de tabla 13 comparada con la tabla 12. Palabras clave: Economía, desempeño laboral, calidad, motivación, eficacia.

ABSTRACT

The objective is to determine the relationship between motivation and work performance of workers of the Creaciones Hemdy company, year 2018. The cross-sectional design is not experimental, correlational-applied type. Which determines the relation of variables by means of the hypothetical deductive method with a quantitative approach. Its population was made up of 34 workers. In addition to collecting information, he used the survey and the Likert instrument composed of 34 questions. In the process of inquiry we used the SPSS 24 for the questionnaire we used Cronbach's alpha, we used Spearman for correlation measurement. Finally we determine Motivation correlates with Labor Performance WITH A $RHO = 0.785$ high positive correlation in the chart of table 13 compared with table 12. Keywords: Economy, work performance, quality, motivation, efficiency.

INTRODUCCIÓN

El principal propósito es determinar relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

En una organización, ayuda mejorar la motivación mediante las actividades de los trabajadores y logran una ventaja competitiva.

Los objetivos planteados para la investigación se estructuró 6 capítulos siguiente:

El primero trata la realidad problemática, teorías relacionadas a las variables, trabajos previos. Objetivos generales y específicos, justificación, problemas de investigación y hipótesis de indagación.

El segundo consiste en el desarrollo de tipo, método, diseño y nivel de la investigación. Se detalla muestreo y población.

El tercer capítulo presenta los resultados estadísticos aplicado, alcanzando objetivos y hipótesis planteadas para la investigación.

El cuarto capítulo detalla discusión por metodología, teoría y objetivos.

El quinto capítulo describe conclusiones en las que se llegó la investigación.

Por último, se muestra se propuesta de mejora, recomendaciones, anexos y referencias bibliográficas.

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional, es importante motivar a los colaboradores para lograr metas personales y organizacionales. Por lo cual la motivación es primordial en el comportamiento organizacional, que será plasmado en el trabajador cuando realice sus actividades. En el “Diario La Reforma” (2015) hacen referencia en un artículo denominado “Motivación intrínseca y extrínseca” menciona la importancia de la motivación en las personas de México. Julia López especialista en consultoría aconseja a las empresas no solo realizar motivación extrínseca, sino también que es importante reconocer la motivación intrínseca de sus colaboradores. Una manera eficiente de lograrlo es con la participación de del área de recursos humanos y de sus directivos, estableciendo estrategias de compromiso e identidad con la empresa. Por otro lado, el desempeño es reflejado mediante los resultados obtenidos en la empresa.

A nivel nacional la motivación es importante el desarrollo de actividades en las empresas y sus colaboradores; es un factor principal puesto que los colaboradores necesitan mejorar su desempeño para lograr las metas organizacionales. Por otro lado un equipo de trabajo sin inteligencia emocional tendrá dificultades, por ellos es necesario identificar las emociones de los trabajadores. En el Diario Gestión en el artículo denominado “Motivar a los trabajadores incrementa la productividad a 80%” menciona Pérez, Enrique coordinador de la Universidad Católica San Pablo, la mayoría de las organizaciones se concentran en alcanzar los objetivos mediante la inteligencia emocional. Un colaborador motivado llegaría a 80% en su productividad.

A nivel local se observó que la empresa Creaciones Hemdy, existe escasa motivación a los trabajadores, causando una inestabilidad laboral. El ausentismo de los trabajadores, las horas extras impagas y descansos médicos. Ante ello, la inexistencia de reconocimientos por los superiores desmotiva a los colaboradores en cumplir objetivos o metas.

Por ello surgió examinar e indagar la relación de ambas variables, debido que son piezas fundamentales en toda organización.

En el entorno específico de la investigación se observa baja intensidad en la motivación del personal, inadecuada dirección, baja persistencia en el trabajo, cuya baja eficacia, eficiencia, economía, y calidad de desempeño se encuentra relacionada en los resultados bajos de las mypes.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A Nivel Internacional:

Cabrera (2011) en la investigación *“Gestión recursos humanos basada en competencias y motivación laboral (Tesis para optar Título de Psicóloga)”* consideró como objetivo general en principio es establecer la gestión recursos humanos en competencias produce motivación laboral. Su método, tipo Descriptivo, la muestra 44 profesores de carreras técnicas diferentes. En resultados se observaron que 78% de los encuestados son motivados, reconocen logros de la Institución, son recompensadas sus competencias por salario y realizar una línea de carrera en la empresa. Se concluyó gestión por competencias produce motivación óptima para formar excelentes profesionales, además de promover competitividad y compromiso organizacionales y sociales.

Guerrero y Sánchez (2011) en la investigación *“Análisis de motivación del talento humano como factor competitivo en sector bancario (Tesis para obtener Título Administración de empresas)”* presentó su objetivo analizar la motivación del talento humano del sector bancario. Su metodología cualitativa, explicativa y descriptiva; cuya población fue 280 colaboradores de la ciudad de Tunja. Los resultados determinaron que un 32% de los trabajadores adquieren felicitación por su desempeño los jefes y reconocimientos. En conclusión, se puede afirmar que la motivación trasciende el crecimiento individual o empresariado artesanal.

Sum (2015) la indagación: *“Motivación y desempeño laboral en personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango”*, (tesis para optar título *“Psicología Industrial”*). La indagación descriptivo de acuerdo a su contenido, método inductivo; utilizo el instrumento del cuestionario, empleando la escala de Likert, objetivo

general establecer influencia de motivación en desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos. Esta indagación contribuyo a que el personal administrativo tiene que ser motivado para el desarrollo de sus actividades. En conclusión, determina la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo. Mediante Likert recibieron los colaboradores felicitaciones por superiores en el trabajo para que tengan un buen desempeño en sus actividades.

Reyes (2014) en la tesis: *“Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes”*, (tesis para optar la licenciatura en psicología industrial-organizacional) la indagación transversal correlacional; los instrumentos fueron el cuestionario, empleando la escala de Likert, objetivo Establecer si existe relación estadísticamente significativa nivel 0.05 entre desempeño y identificación laboral de colaboradores el área operaciones en una empresa de abarrotes. En conclusión, no existe relación en las dos variables de un grupo de colaboradores. Ambas variables encuentran en elevado promedio.

Ortega (2013) la tesis:” *Incentivos monetarios en la motivación laboral” tesis para optar título de psicóloga*, la indagación es tipo descriptiva, los instrumentos que se hizo fue psicométrica prueba Psicosociales motivaciones de escala que se realiza a 50 empleados, su objetivo principal establecer influencia en incentivos monetarios la motivación laboral de colaboradores. Se concluyó que los colaboradores de Tutulá tiene una favorable motivación y incentivos monetarios influyen en la motivación laboral por compensaciones monetarias recibiendo beneficios que el empleado ejerce dentro de la empresa.

1.2.2. A Nivel Nacional:

Bisetti (2015) la investigación *“Motivación y Desempeño Laboral en personal Subalterno de Institución Armada del Perú”*, para optar título profesional *“Psicólogo”* manifestó determinar relación entre motivación y desempeño laboral en el subalterno de una Institución. Para la población utilizó 151 mujeres y hombres, en conclusión se encontró relación baja entre ambas variables, motivación y desempeño laboral.

Reátegui (2017) en la tesis *“Influencia de la motivación en desempeño laboral de los trabajadores de institución educativa, para optar título “Profesora en Educación”* tuvo objetivo conocer influencia de la motivación en desempeño laboral en trabajadores. Se realizó encuestas 19 profesores mujeres y hombres. En conclusión existe influencia entre la motivación en desempeño laboral de los colaboradores en Institución educativa.

Luna y Espinoza (2013), la tesis *“Motivación y compromiso Organizacional en efectivos policiales de unidad operativa Lima”*. La indagación decreta relación entre motivación y compromiso organizacional en efectivos . Para muestra 60 efectivos y Censo fue la población. En conclusión, motivación no tiene relación con el Compromiso organizacional, está asociado a éticos factores motivacionales.

Sánchez (2017) la investigación *“Motivación extrínseca y su influencia en desempeño de pilotos de empresa Lima Bus, para optar título Administración”* estableció objetivo general determinar influencia de motivación extrínseca en desempeño de pilotos de la empresa Bus. Su metodología diseño no experimental, nivel explicativo-causal, aplicada-corte transversal. En conclusión, motivación extrínseca influye en desempeño de pilotos de la empresa Bus.

Cáceres y Dextre (2013), en la tesis *“Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario*, tuvo objetivo determinar relación motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundaria. Diseño no experimental, tipo descriptiva transaccional correlacional. Su metodología es hipotético deductivo. Tuvo muestra aleatoria a 109 efectivos. Se concluyó existe relación entre las dos variables señalando una positiva relación y significativa.

1.2.3. Libros

González (2001), *“Satisfacción y motivación en el trabajo”*, (1ª Ed), Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A., menciono que el trabajo cuando se realiza constante es una meta difícil pero es alcanzable por medio de la motivación y satisfacción. Se concluyó que la motivación y satisfacción se concluye como un reto personal y grupal en el trabajo que consta de disciplina y compromiso con la empresa.

Blanco (2008), "*Aprender a motivar*", (1ª Ed), Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A., concluyó que la motivación es clave en una empresa. El autor describió mediante un (enfoque práctico) la empresa textil Ríos & Co, la falta de motivación de sus empleados presenta situaciones relacionadas con la satisfacción y motivación laboral, analizando los planes de desarrollo, la remuneración o programas de beneficios sociales mediante técnicas como incrementar la motivación en el trabajo

Casas (2002), "*Remuneración, retribución, motivación de vendedores*", (1ª ed), Madrid: Esic Editorial, mencionó que los conflictos laborales tienen como fondo aspectos relacionados como el salario, clima laboral y la motivación. El dinero se utiliza para motivar, reteniendo y atrayendo colaboradores en las organizaciones. Trabajo con poco interés intrínseco se disfrutan más si se introduce un refuerzo extrínseco. Si el trabajo es intrínseco se verá irrelevante o complementario. La motivación es un instrumento de incentivación que contempla las estrategias utilizadas.

Perret (2016), "*El Secreto de la Motivación*", (1ª Edic), México, mencionó que para auto motivarse la clave es identificar el objetivo y beneficios para aumentar su nivel de motivación. La motivación depende de las experiencias de vida y prioridades en la que uno se enfoca. Por tanto si un colaborador está motivado en su área de trabajo recordará sus actividades que le corresponderá realizar si no lo está no lo hará muy bien.

Alles (2006) "*Desempeño por competencias: evaluación 360*", Ediciones Granica S.A., Buenos Aires, Argentina, mencionó que una buena administración de evaluaciones de desempeño debe incluir la revisión de metas y fijación de objetivos para evitar resultados negativos. Evaluar el desempeño es un punto importante para el empleado como rendir un examen sino lo contrario es el medio por el cual se puede expresar y mejorar los resultados de la organización. Las empresas logran mejorar su clima laboral mediante la rotación de personal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable X: Motivación

Robbins y Coulter (2010), menciona motivación como “Los esfuerzos de un individuo son sostenidos, energizados y dirigidos en logro de una meta” (p.341).

Teoría de Motivación de logro

McClelland explica que la teoría de Motivación de Logro es “Un proceso por el cual las personas que tienen una necesidad de logro son capaces de asumir responsabilidad personales para alcanzar y llevarlas al éxito (p.344).

Teoría de Motivación de Afiliación

McClelland declara que la teoría de Afiliación “La manera de comportarse respondiendo un impulso satisfaciendo vínculos cercanos y amistades”(p.344).

Teoría de Motivación de Poder

McClelland menciona que la teoría de Motivación de Poder es “La necesidad que otros se comporten de manera diferente en diferentes situaciones (p.344).

1.3.2. Variable Y: Desempeño Laboral

Robbins y Coulter (2014) definen “la medida de esfuerzos de los colaboradores en alcanzar los objetivos” (p.273).

Teoría de las Expectativas

Robbins (2006) afirma “Un individuo actúa en forma expectativa lo cual estará seguido por determinado resultado de un individuo” (p.173).

Por lo cual la teoría se enfoca:

Relación de esfuerzo y desempeño: Ejercer un esfuerzo que viene realizando para llevar a cabo un resultado.

Relación desempeño y recompensa: El grado que un individuo se desempeña en cierto nivel obteniendo un mejor resultado.

Relación de metas y recompensa: Son las recompensas que satisfacen necesidades del individuo.

TEORIA DE SISTEMAS LUDWIG

Teoría de los Sistemas Ludwig von Bertalanffy (1951), tiene panorama integradora, determina la organización como un sistema y coordinación entre departamentos, es un conjunto de elementos dinámicos que tiene su integridad por mutuas interacciones, operan de niveles distintos.

1.4 Formulación del problema

La indagación aplicamos en Carabayllo en el período 2018, se analizó la motivación y desempeño laboral lo cual planteó lo siguiente:

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018?

¿Cómo se relaciona la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018?

¿Cómo se relaciona la persistencia y el desempeño laboral de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018?

1.5. Justificación

Méndez (1995) menciona 3 justificaciones: metodológica, práctica y teórica. Lo cual menciona lo siguiente:

1.5.1 Justificación teórica

La Teoría utilizada ayudo a entender y explicar la relación existente en la situación problemática de la investigación. Así mismo se utilizó la Teoría Logro, la Teoría Poder, la Teoría Afiliación y Teoría expectativas. Por lo cual permitirá mejorar la motivación laboral, que tiene una importancia transcendental en la empresa creaciones Hemdy, cuyos resultados aportarán conocimiento en Gestión de Organizaciones; se estaría demostrando que la motivación ayuda a una empresa a tener un mejor desempeño laboral.

1.5.2 Justificación metodológica

La metodología aplicada se apoya en teorías, las que aportan soluciones en problemas de desempeño laboral y motivación. Fue aplicado porque se ejecutara la aprobación de ambas variables, de nivel descriptivo, se mostrará descripción exacta-específica buscando relación de variables; corte transversal y diseño no transversal.

1.5.3 Justificación práctica

La indagación ofreció apoyo informativo a la Empresa Creaciones Hemdy para tener una mejor motivación en la organización.

Las teorías de la investigación se aplicaron para solucionar la situación problemática de las variables (motivación y desempeño laboral), a la vez afirmar la relación de las variables, analizando la motivación, mejorando la realización de actividades en la organización.

Relevancia Social

La presente investigación ayudaría a las mypes para tener un mejor crecimiento en su desempeño. Por lo tanto beneficiaría a otras universidades a tener un mejor conocimiento.

Conveniencia

La investigación aporta soluciones para los trabajadores y la empresa para mejorar sus resultados. También sirve para que los jefes de las mypes tomen en cuenta lo importante que es la motivación en el área de trabajo y que es necesario que los trabajadores estén motivados.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Existe relación entre intensidad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Existe relación entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Existe relación entre persistencia y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre intensidad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Determinar la relación entre persistencia y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

II.- MÉTODO

2.1. Tipo, diseño y nivel de investigación.

La indagación tuvo procedimientos y un enfoque cuantitativo. Fernández y Baptista (2014) afirman “Recolectar información de la hipótesis con numérica medición – estadístico análisis probando teorías” (p.4).

Método de Investigación

La presente investigación ha sido realizada mediante método hipotético deductivo partiendo por observaciones de la empresa Creaciones Hemdy. Asimismo, Cegarra (2012) menciona el método hipotético deductivo “emitir hipótesis con soluciones posibles del planteamiento del problema comprobando disponibles datos de acuerdo con aquellas” (p.82).

Tipo de Estudio

Es Aplicada la investigación, por lo que son conocimientos académicos por nuestros docentes para solucionar el problema de esta indagación. Murillo (2009) menciona que la aplicada se basa en resolver problemas prácticos, planteando la teoría con la realidad para generar conocimientos (p.159).

Nivel de Investigación

La indagación fue descriptivo – correlacional lo cual esta investigación describió la relación de las dos variables.

Del mismo modo, Arias (2012) menciona “estudios con propósito midiendo la relación de grado que hay más o dos variables” (p.25).

Diseño de Estudio

La indagación no experimental – transversal. Sustentado por Valderama (2015) quien recalca diseño no experimental “imposibilidad de manipular independientes variables, se utilizó transversal recolectando datos en solo tiempo y solo un momento” (p.178).

2.2. Variables, Operacionalización

Variable X: Motivación

Definición Teórica:

Robbins y Coulter (2010), menciona la motivación “Los esfuerzos de un individuo sostenidos, energizados y dirigidos de una meta lograda” (p.341).

Rodríguez (2014) definió “El proceso de planificación y realización de actividades y comportamientos dirigidos al objetivo que sirva para satisfacer un motivo inicial”.

Fischman (2014) mencionó “Aquello que da energía y dirección a nuestros comportamientos”.

Definición Conceptual:

La autora plantea la definición conceptual como el proceso, planteamiento de la planificación, definición de objetivos, dirigidos para satisfacer necesidades para el logro de las metas.

Definición Operacional:

Cuestionario fue el instrumento que se utilizó para 12 ítems, aplicando el SPS 24, para medir las variables de la Motivación y sus dimensiones: Intensidad, Dirección y Persistencia.

Definiciones Dimensionales:

Dimensión N° 1: Intensidad

Hdez y Deytha (2013) expresa que la intensidad es “la fuerza que realiza el trabajador en el tiempo determinado en la producción. Midiendo el desgaste de la fuerza de la actividad” (p.18).

Indicador: Trabajo

Vélaz (1996) declara que el trabajo “es una acción que modifica o crea un bien utilizable y orientada a un fin”(p.9).

Indicador: Rapidez

Pérez y Merino (2013) definieron la rapidez “concretar algo a la velocidad de la reacción de un individuo”.

Dimensión N° 2: Dirección

Iborra, M., Dasi, A. y Ortega, F.(2014) sostiene la dirección como la “función administrativa que involucra trabajar con personas vigilando que se cumpla las responsabilidades” (p.305).

Indicador: Toma de decisiones

Gestiopolis (2014) menciona “La organización es fundamental porque suministra control de medios y permitiendo sistemas de coherencia”.

Indicador: Logro de Objetivos

Resultados obtenidos que servirán para nuestra vida.

Dimensión N°3: Persistencia

Robbins y Judge (2013) menciona “tiempo que será capaz la persona manteniendo su esfuerzo” (p.208).

Indicador: Administración en el tiempo

Tracy (2016) menciona “Llevar acabo planificando una secuencia de control de importantes eventos” (p.11).

Indicador: Autodisciplina

Meadows (2016) define “Controlar impulsos para lograr metas en un tiempo determinado” (p.12).

Variable Y: Desempeño Laboral**Definición Teórica:**

Robbins y Coulter (2014) definen el desempeño como “la medida de esfuerzos laborales de los colaboradores en alcanzar los objetivos”(p.273).

Dessler & Varela (2011) menciona como” la fuerza laboral del trabajador para alcanzar las metas organizacionales” (p.222).

Rodríguez (2011) afirma que el desempeño “Evaluación de puesto de trabajo mediante la eficacia en tiempo determinado” (p.110).

Definición Conceptual:

Proceso de evaluación de un puesto de actividades para alcanzar objetivos o metas organizacionales en largo plazo.

Definición Operacional:

El cuestionario de la indagación consta 25 ítems, así como la aplicación de los estadísticos y el SPS 24., para medir las siguientes variables Desempeño Laboral. Como son: Eficacia, calidad, economía y eficiencia.

Definiciones Dimensionales:

Dimensión N° 1: Eficacia

Robbins y Coulter (2010) enfatiza que la eficacia “mide el grado de una actividad en una organización o empresa que logran los objetivos deseados” (p.7).

Indicador: Logro de Objetivos

Celis (2018) menciona que “es logro de objetivos determinando la fuerza de voluntad y perseverando”.

Indicador: Actitudes

Robbins y Judge (2013) menciona que “evaluaciones de enunciados favorable o desfavorable” (p.70).

Indicador: Efectividad

Nunes (2016) menciona la efectividad “grado para lograr las metas”.

Dimensión N° 2: Eficiencia

Robbins y Coulter (2010) agrega que la eficiencia “mide el rendimiento de la cantidad de recursos que se transforman en productos deseados” (p.7).

Indicador: Productividad

López (2012) define la productividad como “la forma de generar recursos midiendo el dinero si es rentable y competitivo” (p.11).

Indicador: Competencia

Cristancho (2014) menciona que la competencia “actitudes y habilidades de una persona ocupa un cargo en la empresa.

Indicador: Liderazgo

Hogg, Vaughan y Morando (2010) menciona “influencia de un individuo que ayuda a alcanzar objetivos colectivos” (p.310).

Dimensión N° 3: Economía

La economía “es la reducción de gastos anunciados y previstos”.

Indicador: Distribución

Lacalle (2014) menciona que “es un conjunto de estrategias y elementos de productos disponibles para los consumidores”(p.41).

Indicador: Recursos

Robbins y Coulter (2010) menciona que los recursos “elementos utilizados por el individuo para realizar, fabricar y distribuir productos a los clientes” (p.165).

Indicador: Presupuesto

Aguilera (2014) menciona que el presupuesto “es un informe que refleja en términos monetarias los resultados obtenidos de la organización”.

Dimensión N°4: Calidad de servicio

Sarmiento (2015) menciona el concepto de calidad de servicio “prestación de servicio satisfaciendo necesidades de los clientes, es decir las expectativas antes del servicio y lo que recibe como resultado de servicio”(p.130).

Indicador: Responsabilidad

Robbins y Coulter enfatiza la responsabilidad como “la obligación de reparar o realizar una tarea asignada” (p.187).

Indicador: Satisfacción

Rodríguez (2011) afirma que la satisfacción “es la identificación del individuo mediante el puesto de trabajo desempeñando sus responsabilidades y contribuyendo a la mejoría de la empresa”(p.54).

TABLA N°01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA/INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN	Robbins y Coulter (2010), menciona la motivación como “Proceso el cual los esfuerzos de un individuo son energizados, dirigidos y sostenidos en logro de una meta” (p.341).	Los datos que se van a obtener van a ser a través de un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que van a constar de 13 preguntas y estas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones.	Intensidad	Trabajo	P 01-02	ORDINAL	ENCUESTA/ CUESTIONARIO
				Rapidez	P 03-04		
			Dirección	Toma de decisiones	P 05-06		
				Logro de objetivos	P 07-08		
			Persistencia	Administración en el Tiempo	P 09-10		
				Comunicación	P 11-12		
DESEMPEÑO LABORAL	Robbins y Coulter (2014) definen el desempeño como “los esfuerzos de los colaboradores mediante la magnitud y calidad para objetivos organizacionales” (p.273).	Los datos que se van a obtener van a ser a través de un cuestionario con la finalidad de medir sus actitudes y que van a constar de 21 preguntas y estas van a estar relacionadas con las siguientes dimensiones: Eficacia, eficiencia, economía y calidad.	Eficacia	Logro de Objetivos	P 13-14		
				Actitudes	P 15-16		
				Efectividad	P 17-18		
			Eficiencia	Productividad	P19-20		
				Competencia	P 21-22		
				Liderazgo	P 23-24		
			Economía	Distribución	P 25-26		
				Recursos	P 27-28		
				Presupuesto	P 29-30		
			Calidad	Responsabilidad	P 31-32		
				Satisfacción	P 33-34		

Fuente: Elaboración Propia

2.3 Población y muestra

Población

La población fue representado 34 trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy.

De igual manera Arias (2012) sostiene población “conjunto de razgos por lo que se desea y se hará conclusiones en la investigación. (p.81)

Muestra

Estuvo conformada por 34 trabajadores siendo pequeña la muestra, el método a aplicar será censal.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) refirió “un conjunto de características el cual llamamos población” (p.206).

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.2.1. Técnica:

Se dispuso encuesta obteniendo información relevante por trabajadores. Tal como Arias (2012) mencionó en su definición “extraer información de grupo de individuos” (p.73).

2.2.2. Instrumento de Recolección de datos.

Aplicamos cuestionario identificando relación motivación y desempeño laboral.

Bernal (2010) argumenta cuestionario “conjunto de preguntas generando necesarios datos, con propósito alcanzando objetivos de investigación” (p.250)

2.2.3. Validez

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2013), conceptualizó la validez como “grado del instrumento mide representando, describiendo que busca medir” (p.180).

La validez pasó por una evaluación y se aplicó en Universidad Cesar Vallejo mediante expertos de Escuela de Administración, se menciona a continuación:

TABLA 2: Validación de Expertos

N°	EXPERTO	CALIFICACIÓN INSTRUMENTO
EXPERTO 1	Dr. Edwin Arce	Si cumple
EXPERTO 2	Dr. Victor Dávila	Si cumple
EXPERTO 3	Dr. Ivan Tantalean	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

2.2.4. Confiabilidad

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), refirió confiabilidad como “instrumento confiable produciendo consistentes resultados y coherentes”. (p.181).

La confiabilidad se estableció usando el Alfa de Cronbach, mediante el resultado adquirido de la encuesta, que es realizado a 34 trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, la cual se obtuvo con la subsiguiente información:

TABLA 3: Tabla Categórica del Coeficiente Alfa Cronbach

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa $>.9$ es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno	
-Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable	
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable	INCONSISTENTE, INESTABLE
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre.	
-Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	No confiable.

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor a; < menor a

TABLA 4: Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	34

Fuente: Elaboración propia

La N° 4, demuestra obtenidos resultados en SPSS 24, contando con confiabilidad de índice 0.948, considerando el nivel fiable, excelente y consistente. Mallery y George (2003), mediante los instrumentos de aplicación medición correlacionados para las variables en un cuestionario aplicado, con Likert con criterios 5; internamente fuerte, midiendo la exactitud de ítems, lo cual se pretendió.

2.3. Método de análisis de datos

Análisis Descriptivo

2.3.1. Descriptiva estadística aplica indagación desarrollando análisis de información por procedimientos de tablas, presentación gráfica, dispersión de medidas y descriptivos análisis de información

2.3.2 Inferencial estadística se realizó procesos, como inducción o análisis de propiedades, obteniendo información de muestra, genera inferencias y deducciones de población o muestra.

Utilización de la información:

Identificación privada en el individuo por medio de encuestas de protección; no utilizaron una indagación adquirida.

Valor Social:

No pone a riesgo a las personas que fueron parte de la encuesta protegiendo la integridad profesional.

Selección equitativa de los sujetos:

En una empresa los individuos forman parte en una aplicada encuesta; alcanzando objetivos de la presente investigación.

Validez científica:

La investigaciones fueron válidas ya que provienen de autores Kotler, Keller, Tigani, Hoffman, Lovelock, que tienen una gran trayectoria y conocimientos de variables investigadas, utilizando otras indagaciones referencias, siendo comprobadas y en un tiempo.

III.-RESULTADOS

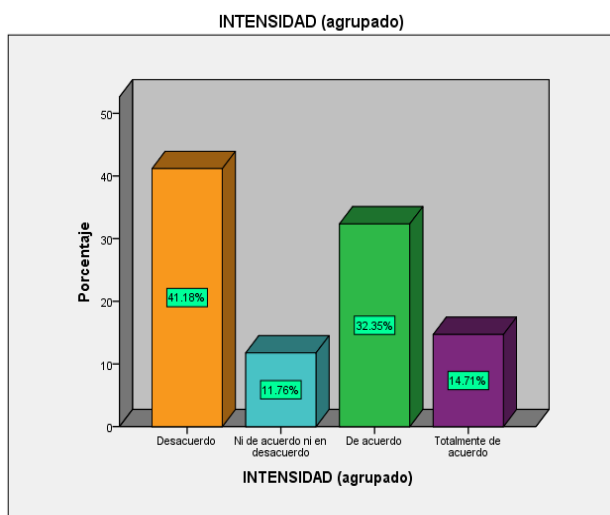
3.1. Gráficas frecuencia

TABLA 5: INTENSIDAD

INTENSIDAD (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	14	41.2	41.2	41.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11.8	11.8	52.9
	De acuerdo	11	32.4	32.4	85.3
	Totalmente de acuerdo	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Gráfica 1, encuestados un total son 34, del cual el 41.18 % están en desacuerdo con su horario, el 32.35 % expone que está en de acuerdo, el 14.71% restante está totalmente de acuerdo y el 11.76% está ni de acuerdo ni desacuerdo. Por lo tanto se muestra que la motivación se relaciona con la intensidad.

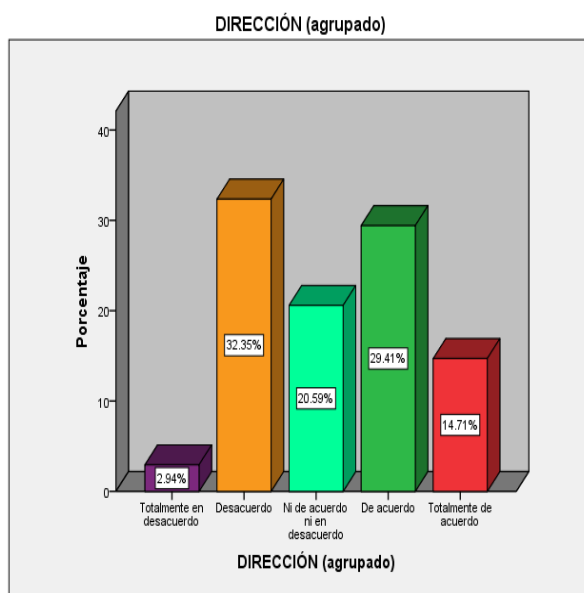
Gráfica 1: Dimensión Intensidad

TABLA 6: Dimensión Dirección

		DIRECCIÓN (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	2.9	2.9	2.9
	Desacuerdo	11	32.4	32.4	35.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	20.6	20.6	55.9
	De acuerdo	10	29.4	29.4	85.3
	Totalmente de acuerdo	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

¿Usted considera que su jefe toma en cuenta sus ideas?



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Gráfica 2, total encuestados son 34, del cual el 32.35% están en desacuerdo que no toman en cuenta sus ideas, el 29.41 % expone que está de acuerdo, el 20.59% no está ni desacuerdo ni acuerdo, 14.71% está acuerdo y por último 2.94% está totalmente desacuerdo. Por lo tanto se muestra que la motivación se relaciona con la dirección.

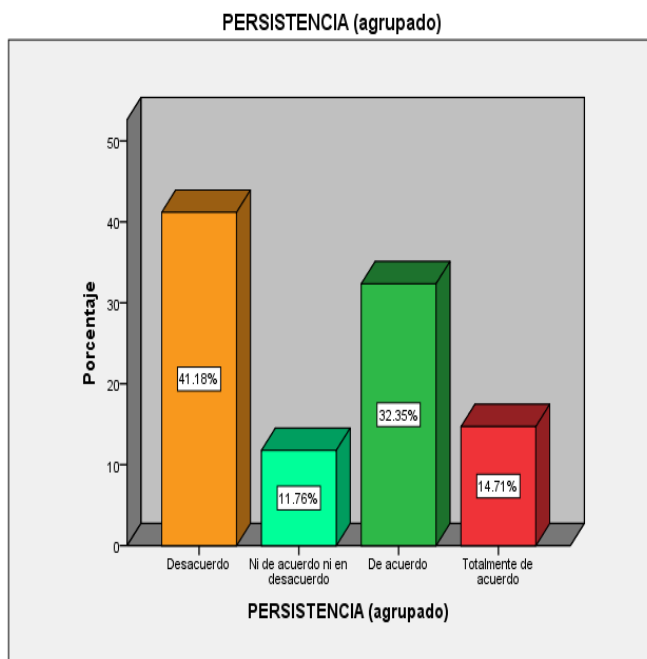
Gráfica 2: Dimensión Dirección

TABLA 7: Dimensión Persistencia

PERSISTENCIA (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	14	41.2	41.2	41.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11.8	11.8	52.9
	De acuerdo	11	32.4	32.4	85.3
	Totalmente de acuerdo	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

¿El trabajo que desarrolla expresa sugerencias para mejorar resultados?



Interpretación: Gráfica 3, los encuestados son 34, del cual el 41.18% están en desacuerdo que no expresan sus sugerencias, mientras que el 32.35% está de acuerdo, el 14.71 % está totalmente de acuerdo en expresar sugerencias para mejorar los resultados, y el 11.76 % restante está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto se muestra que la motivación se relaciona con la persistencia.

Fuente: Elaboración Propia

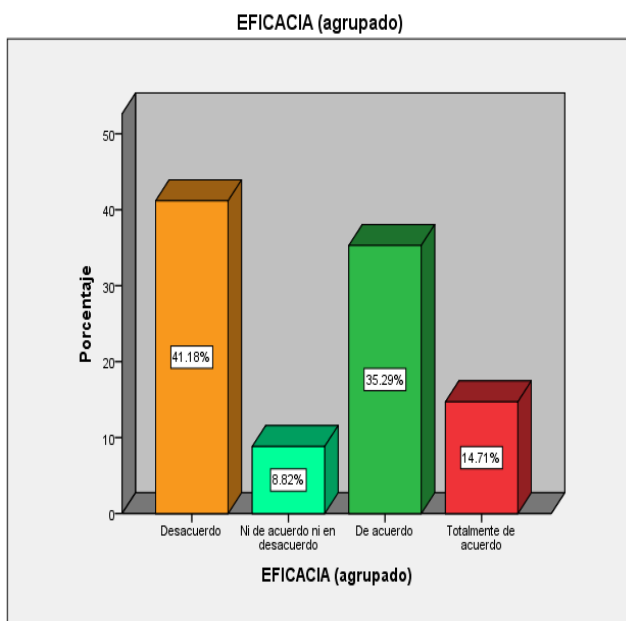
Gráfica 3: Dimensión Persistencia

TABLA 8: Dimensión Eficacia

EFICACIA (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	14	41.2	41.2	41.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	8.8	8.8	50.0
	De acuerdo	12	35.3	35.3	85.3
	Totalmente de acuerdo	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración

¿Los objetivos de tu área se han definido razonablemente?



Interpretación: Gráfica 4, el total encuestados son 34, del cual el 41.18 % de los encuestados contestaron que está muy de desacuerdo que los objetivos son razonables, el 35.29 % está de acuerdo, el 14.71 % restante está totalmente de acuerdo y el 8.82% está ni de cuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto se visualiza que una relación del desempeño laboral con la eficacia.

Fuente: Elaboración Propia

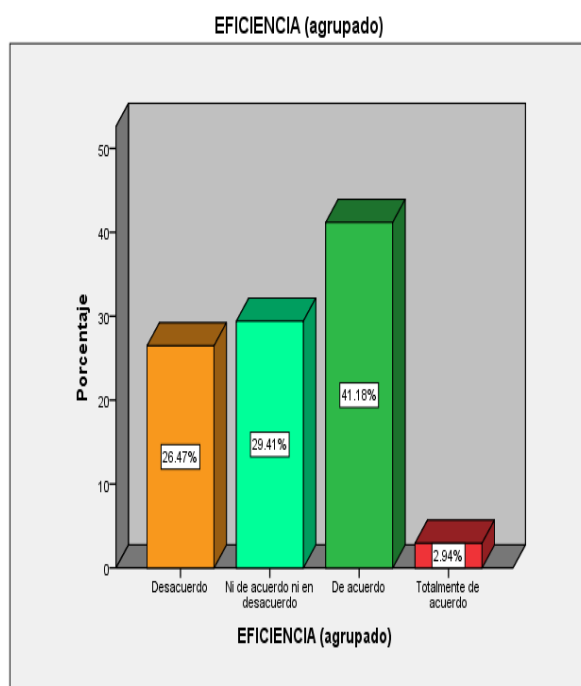
Gráfica 4: Dimensión eficacia

TABLA 9: Dimensión Eficiencia

EFICIENCIA (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desacuerdo	9	26.5	26.5	26.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	29.4	29.4	55.9
	De acuerdo	14	41.2	41.2	97.1
	Totalmente de acuerdo	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

¿La Empresa realiza ventas mensuales confeccionadas con materiales nacionales?



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Gráfica 5, el total de encuestados son 34, del cual el 41.18% de los encuestados contestaron que están de acuerdo; el 29.41 % está ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que el 26.47% afirmó que está en desacuerdo que la empresa no confecciona con productos nacionales y por último el 2.94% está en totalmente de acuerdo. Por lo tanto se muestra que el desempeño laboral se relaciona con la eficiencia.

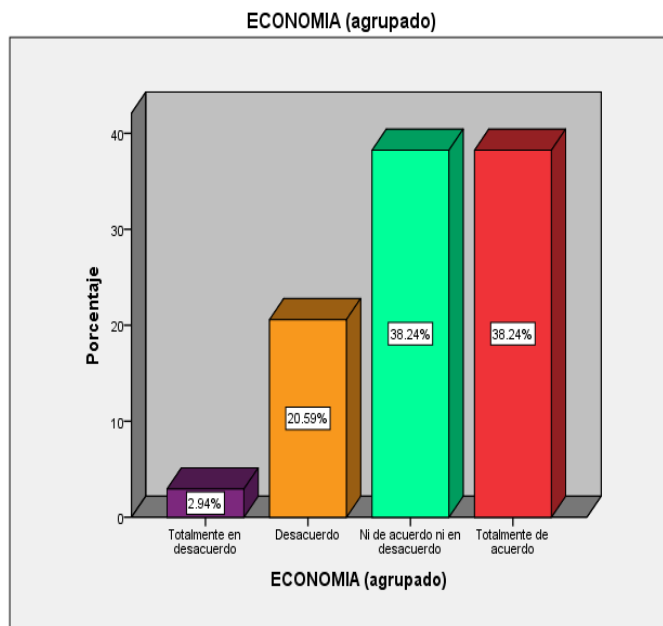
Gráfica 5: Dimensión Eficacia

TABLA 10: Dimensión Economía

ECONOMIA (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	2.9	2.9	2.9
	Desacuerdo	7	20.6	20.6	23.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	38.2	38.2	61.8
	Totalmente de acuerdo	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

¿La empresa distribuye los productos a los compradores finales?



Interpretación: Gráfica 6, los encuestados son 34, afirmó el 38.24% está en totalmente de acuerdo, el 38.24 % está ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 20.59% expuso que está en desacuerdo, mientras que el 2.54 % restante consideró estar totalmente en desacuerdo. Por lo tanto se observó relación entre desempeño laboral y economía.

Fuente: Elaboración Propia

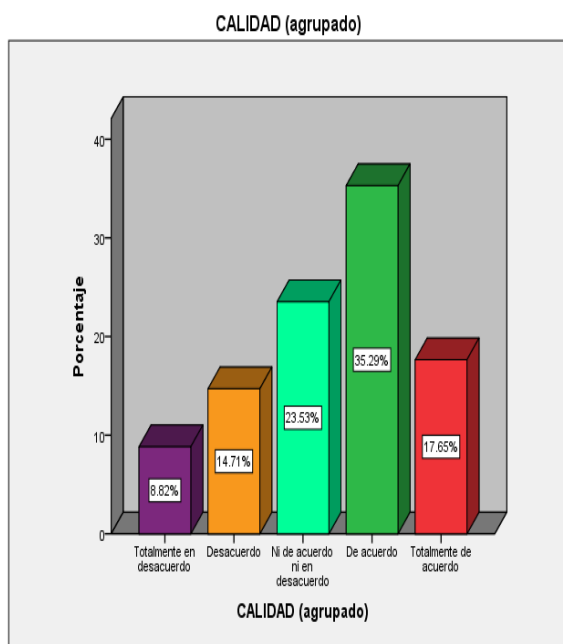
Gráfica 6: Dimensión Economía

TABLA 11: CALIDAD

CALIDAD (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	8.8	8.8	8.8
	Desacuerdo	5	14.7	14.7	23.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	23.5	23.5	47.1
	De acuerdo	12	35.3	35.3	82.4
	Totalmente de acuerdo	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

¿Las responsabilidades de tu trabajo están claramente identificadas?



Interpretación: Gráfica 7, el total de encuestados son 34, del cual el 35.29% está de acuerdo con sus responsabilidades; el 23.53 % está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las responsabilidades que le ejecuta la empresa; el 17.65% afirmó que esta totalmente de acuerdo, el 14.71% expuso que está en desacuerdo, mientras que el 8.82 % restante consideró esta totalmente en desacuerdo con sus responsabilidades. Por lo tanto se observó relación entre desempeño laboral y calidad.

Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 7: Dimensión Calidad

3.2. Prueba de normalidad

Para investigación aplicamos estadística Shapiro – Wilk a una muestra de 34 trabajadores.

TABLA 11: Prueba de Shapiro - Wilk para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
motivación (agrupado)	.309	34	.000	.752	34	.000
desempeño laboral (agrupado)	.244	34	.000	.799	34	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$, con un 95% de confianza, por lo cual admite hipótesis alterna y niega hipótesis nula, motivación tiene una significativa relación con desempeño laboral. La Tabla 11, observamos prueba Shapiro – Wilk; lo cual distribución de datos recolectados normal no es, obteniéndose un valor de 0.000 significancia para las variables ambas, que es 0.05 menor, por tanto usó la estadística de Rho de Spearman.

3.3. Prueba de hipótesis

Bernal (2010) “La correlación y detallado regresión como procedimiento usado de deducir grado y la vinculación entre las variables” (p. 216).

TABLA 12: Niveles de correlación dependiendo el coeficiente *Rho*.

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernández et .al. (2010, p.312).

Se obtuvo contrastación en hipótesis lo siguiente:

Hipótesis General:

Ho: Motivación no se relaciona con Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Ha: Motivación se relaciona con Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

TABLA 13: Correlación de motivación y desempeño laboral

			motivación (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Motivación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.785**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	34	34
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	.785**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Tabla N°13, muestra 0.785 de correlación para las variables teniendo una población de n=34, comparando correlación la tabla 12 existe una positiva correlación considerable o alta; observando la bilateral significancia encontrando 0.000, menor 0.05 significancia, de 95% confianza. Por lo cual hipótesis alterna acepta y niega la nula hipótesis, la RHO spearman muestra un resultado de = .785; comparada a la tabla 12, a los Niveles de correlación del coeficiente RHO, señala que la variable motivación se correlaciona positivamente alta con la variable desempeño laboral.

Hipótesis Específica 1

Ho: Intensidad no se relaciona con Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Ha: Intensidad se relaciona con Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

TABLA 14: Correlación de Intensidad y Desempeño laboral

			INTENSIDAD (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	INTENSIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.734**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	34	34
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	.734**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Tabla N°14, muestra correlación 0.734 para ambas variables teniendo una población de N=34, en tabla 12 hay positiva media correlación e moderada; lo cual mostró bilateral significancia es 0.000 menor que 0.05, (p-valor = $0.000 < \alpha=0.05$) con un 95% de confiabilidad. Por lo tanto hipótesis alterna se acepta y niega hipótesis nula, la aplicación del RHO de spearman muestra un resultado de = .734; comparada a la tabla 12, a los Niveles de correlación del coeficiente RHO, señala que la dimensión intensidad de la variable motivación se correlaciona positivamente moderada con la variable desempeño laboral.

Hipótesis Específica 2

Ho: Dirección no se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Ha: Dirección se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

TABLA 15: Correlación de Dirección y Desempeño laboral

			DIRECCIÓN (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	DIRECCIÓN (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	.711**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	34	34
	desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	.711**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Tabla 15, muestra correlación 0.711 para ambas variables teniendo una población de N=34, la correlación de los niveles de la N° 12 hay una correlación positiva moderada y media; lo cual muestra bilateral significancia de 0.000 menor que 0.05, (p-valor = $0.000 < \alpha=0.05$) con un 95% de confiabilidad. Por tanto acepta alterna hipótesis negando nula hipótesis, la aplicación del RHO spearman muestra un resultado de = .711; comparada a la tabla 12, a los Niveles de correlación del coeficiente RHO, señala que la dimensión dirección de la variable motivación se correlaciona positivamente moderada media con la variable desempeño laboral.

Hipótesis Específica 3

Ho: Persistencia no se relaciona con Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Ha: Persistencia se relaciona con Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

Tabla 16: Correlación de Persistencia y Desempeño Laboral

			PERSISTENCIA (agrupado)	desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	PERSISTENCIA (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000	.804**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	34	34
	desempeño laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	.804**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En Tabla 16, se mostró una correlación 0.804 para ambas variables teniendo una población de N=34, el nivel de correlación la tabla N°12 una positiva correlación media o moderada; lo cual muestra bilateral significancia 0.000 menor que 0.05, (p-valor = $0.000 < \alpha=0.05$) con un 95% de confiabilidad. La alterna hipótesis acepta ,negando la nula hipótesis, aplicando RHO de spearman muestra un resultado de = .804; comparada a la tabla 12, a los Niveles de correlación del coeficiente RHO, señala que la dimensión persistencia de la variable motivación se correlaciona positivamente alta con desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

DISCUSION POR OBJETIVOS

El objetivo general es determinar la relación entre la Motivación y Desempeño Laboral en la Empresa Creaciones Hemdy, como específico objetivo 1, determinar relación entre Intensidad y Desempeño Laboral; como objetivo específico 2, determinar relación entre la Dirección y Desempeño Laboral y como objetivo específico 3, determinar relación entre Persistencia y Desempeño Laboral; para ello se utiliza Spearman (Rho) confianza 95% y logra un resultado de inferior valor de significancia nivel ($p\text{-valor}= 0.000 < \alpha=0.05$), lo cual se tiene un coeficiente de correlación de 0.785 y se muestra en el cuadro N°13 comparado a la tabla N°12 de Correlación significa correlación positiva alta, por lo que podemos decir que ambas variables están correlacionadas.

Los resultados de la indagación guardan relación con Cáceres y Dextre que presenta “Motivación y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel secundario”, se presenta la correlación Spearman 0.442 señalo existe relación positiva baja de ambas variables. Por tanto, se ha logrado los objetivos trazados aplicando los métodos, y teorías entorno a los resultados.

DISCUSION POR HIPÓTESIS

Por tanto, la investigación se planteó Motivación tiene relación con Desempeño Laboral de trabajadores de la Empresa Creaciones Hemdy, como hipótesis específica 1 es Intensidad tiene relación con Desempeño Laboral de trabajadores; como hipótesis específica 2 Dirección tiene relación con Desempeño Laboral de trabajadores y como hipótesis específica 3 Persistencia tienen relación con Desempeño Laboral de trabajadores, lo cual se usa la prueba de Spearman Rho, valor inferior con significancia ($p\text{-valor}= 0.000 < \alpha=0.05$), de 95 % confianza.

Es coherente con la investigación de Bisetti (2015), el cual sostiene existe baja relación motivación y desempeño laboral en personal subalterno, donde hay significancia es $r=0.761$ mayor 0.05 de valor, hipótesis alternativa se acepta y rechazaría la nula. La

investigación presenta la conclusión que los directivos de la organización deberían proponer reconocimientos y ascensos para el personal motivándolos y tener una relación directa con los trabajadores para que tengan un desempeño eficaz. Se ha comprobado el resultado aplicando los métodos de la indagación por lo que se verifican y ratifican la hipótesis de la investigación.

DISCUSION POR METODOLOGÍAS

La investigación de tipo aplicada, método deductivo- hipotético, nivel descriptiva-correlacional, diseño no experimental –transversal; su objetivo principal es determinar motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy. Por lo cual son similares a los métodos empleados por Cáceres y Dextre: “Motivación y Desempeño Laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario, tipo aplicada, método hipotético-deductivo y de diseño de corte transversal. Ambas investigaciones utilizan los mismos métodos de investigación cuyo aporte permite resolver problemas prácticos en la motivación y el desempeño laboral. Ambas metodologías se apoyan en teorías y técnicas, cuyos resultados aportan a la problemática soluciones de motivación y desempeño laboral.

DISCUSIÓN DE TEORÍAS

Tiene como variable X: motivación Y: desempeño laboral, usamos autores resaltando teorías:

Se acepta la teoría motivación de Robbins y Coulter (2010), quien recalca que esta teoría ayudaría los esfuerzos de una persona que realiza para lograr metas u objetivos llegarían a realizarse por medio de una motivación diaria.

La investigación acepta teoría de desempeño laboral de Robbins y Coulter que permite que los colaboradores realicen sus esfuerzos para mejorar su desempeño y obtenga buenos resultados.

Los resultados de la tesis guardan coherencia con la investigación de Sánchez (2017) titulado “La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño de los pilotos de la empresa Bus. La autora muestra la Motivación extrínseca; la cual es congruente con la teoría de Robbins y Coulter quien recalca la necesidad y esfuerzo para el logro de metas. Por tanto se puede decir que esta teoría se ejerce por medio de una motivación del factor extrínseco o intrínseco que son dirigidos por el impulso de la conducta, es por ello se muestra motivación se correlaciona con el desempeño laboral en trabajadores en una empresa.

CONCLUSIONES

Se ha determinado motivación se relaciona con desempeño laboral con esfuerzos del trabajador dirigidos y sostenidos al logro de las metas.

Se ha determinado existe relación entre intensidad y desempeño laboral que se considera que la rapidez y el trabajo permiten que tengan un buen desempeño en su equipo de trabajo

Se ha determinado existe relación entre dirección y desempeño laboral es importante en toma de decisiones de las organizaciones y logro de objetivos.

Se ha determinado existe relación entre persistencia y desempeño laboral mediante tiempo administrativo se controlará el esfuerzo de una persona mejorando la comunicación.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la empresa Creaciones Hemdy deba implementar capacitaciones constantes a los trabajadores sobre la motivación, ya que se realizaría una mejoría en su desempeño.

Se recomienda que la empresa debería brindar a colaboradores herramientas necesarias para su desempeño sea mejor y rápido.

Se recomienda que la empresa debe tener en cuenta las opiniones de trabajadores así como los jefes para que todos en equipo tengan un mismo objetivo de trabajo.

Se recomienda que los colaboradores administren su tiempo en las tareas que se les encargan y tengan una comunicación más cercana para que el trabajo sea menos y obtenga buenos resultados.

VII. PROPUESTAS DE MEJORA

Se propone que las empresas motiven constantemente a sus empleados por medio de recompensas, incentivos entre otros para motivar a los trabajadores a realizar mejor sus funciones y obtengan buenos resultados.

Se propone realizar reuniones con trabajadores compartan e intercambien problemas, conocimientos y experiencias.

Se propone desarrollar actividades para desarrollo profesional y personal como talleres y cursos participes por trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera, L. (2014). Procesos de gestión unidades de información y distribución turísticas. Málaga. Primera Edición.

Alles (2006).Desempeño por competencias: evaluación 360. Ediciones GranicaS.A., Argentina

Alzórriz, I., Castro, M.,Díaz, G. y San Cristóbal, E. (2014). Procesos y herramientas de seguridad de redes. Editorial UNED.

Anónimo (2012). Administración tiempo. Recuperado de <https://administraciondeltiempo77.wordpress.com/2012/06/21/administracion-del-tiempo-optima/>

Anónimo (2014). Panorama Administraciones Públicas 2013. Madrid. Editado por Instituto Nacional de Administración Pública

Anónimo (2015). Importancia de motivación laboral. Diario Uno. Recuperado de <http://diariouno.pe/la-importancia-de-la-motivacion-laboral/>

Anónimo (2017). El trabajo a través de la historia: concepto y análisis según diferentes momentos clave. Recuperado de <https://www.ciencias.es/el-trabajo-a-traves-de-la-historia/>.

Anónimo (2018). Jefe alentadores y motivación constante, las claves para que los empleados sean felices en el trabajo. Recuperado de <https://www.infobae.com/tendencias/2018/06/19/jefes-alentadores-y-motivacion-constante-las-claves-para-que-los-empleados-sean-felices-en-el-trabajo/>

Anónimo (2017). Motivar a colaboradores incrementa su productividad 80%. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>

Arias, F. (2012). Proyecto de Investigación. Introducción Metodologica. Venezuela. Sexta Edición. Editorial Epísteme.

Bautista, J. Responsabilidad profesional de banqueros e comerciantes. Argentina. Editorial Juris.

Bernal, C. (2007). Metodología de investigación .2ª edición. Colombia: Prentice Hall.

Bernal, C.(2010). Metodología de investigación. Colombia: Préntice Hall.

Bisetti (2015). Motivación y Desempeño Laboral en personal Subalterno de una Institución Armada del Perú (tesis pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanco (2008), “Aprender a motivar”, (1ª ed), Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A

Cabrera, L. (2011). Gestión Recursos Humanos en competencias y motivación laboral (Estudio realizado con los instructores de INTECAP en el departamento de Quetzaltenango). (Tesis de Licenciatura). Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/22/Cabrera-Luz.pdf>

Cáceres, M. y Dextre, L. (2013). Motivación y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista, Callao”.

Casas (2002). Remuneración, retribución y motivación de vendedores. (1ª ed), Madrid: Esic Editorial

Cegarra, J. (2012). Métodos de investigación. España. Ediciones Díaz de Santos.

Celis, J. (2018). Logro de Metas y Objetivos. Recuperado de <https://www.sebascelis.com/logro-de-metas-y-objetivos/>

Cristancho, F. (2014). ¿Que son competencias laborales?. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/competencias-laborales-que-son-exactamente/>

Dessler y Varela (2011). Administración recursos humanos. Quinta Edición. Editorial Pearson Educación. México.

Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán., Rodríguez, A., Sánchez, E. y Zarco, V.(2014). Psicología de organizaciones. Barcelona. Editorial UOC.

Fischman, D.(2014) Motivación 360°. Cómo implementarla vida en la empresa. Editorial Aguilar.

Gestiopolis (2015). Motivación para mejorar desempeño laboral. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-para-mejorar-el-desempeno-laboral/>

Guillermina, M. y Baena, E. (2014). Metodología de Investigación. México. Grupo Editorial Patria.

Fernández, F.(2018). Las empresas con propósito son más exitosas. Recuperado de <https://www.larepublica.co/analisis/maria-fernanda-hernandez-530216/las-empresas-con-proposito-son-mas-exitosas-2748335>

Fernández, C. y Baptista, L. Metodología de investigación. México. Sexta Edición. Editores S.A.

Gutiérrez, J.(2013). El turismo que vemos y contamos. Madrid. Edición Digital.

Hdez, Sebastián y Deytha, Alan (2013). Capitalismo y Economía Científica: Expresión Matemática del Tomo I de el Capital. Estados Unidos. Editor Palibrio.

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, Pilar (2010). Metodología de investigación. México.Tercera Edición.

Hogg, M., Vaughan, G. y Morando, M. (2010). Psicología social. Editorial Médica Panamericana.

Lacalle, G. (2014). Operaciones administrativas de compraventa. Primera Edición. Editorial Editex.

López, R. (2012). La gestión tiempo personal y colectivo: como detectar y combatir vampiros del tiempo. España: Editorial Graó.

Luna, H. y Espinoza, D. (2013). Motivación y compromiso organizacional en efectivos policiales de unidad operativa con sede en Lima-Escuela de Post Grado PNP-VII curso Básico de Tenientes PNP.

Meadows (2016). Cómo construir autodisciplina. Edición kindle.

Ñaupas, P.H., Mejía, M.E, Novoa, R.A. y Villagómes, P.A. (2013). Metodología de investigación científica y elaboración de tesis: Lima, Perú. Editado por Humberto Ñaupas Paitán.

Nunes, P.(2016). Concepto de Efectividad. Recuperado de <http://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/efectividad/>

Pérez, J. y Merino, M. (2013). Definición rapidez. Recuperado de <https://definicion.de/rapidez/>

Pérez, A. y Rojas, P. (2013). Perfil de motivación por el trabajo de docentes.

Real Academia Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=ELVW605>.

Perret (2016), "El Secreto de la Motivación", (1ª Edic), México

Reátegui, L. (2016). "Influencia de motivación en desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa N°0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. México. Pearson Educación. Décima Edición.

Robbins, S., y Coulter, M. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. (12va ed.). México: Pearson

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. Quinta Edición.

Sarmiento, J. (2015). Marketing relaciones. Aproximación a relaciones virtuales.

Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=lGi7CwAAQBAJ&pg=PA130&dq=calidad+d+e+servicio&hl=es->

419&sa=X&ved=0ahUKEwibtuK0maTQAhVhhlQKHTmVDeI4KBD0AQg2MAY#
v=onepage&q=calidad%20de%20servicio&f=false

Servian, F. (2016). "Motivación clave para mejorar. Recuperado de
<https://lamenteesmaravillosa.com/la-motivacion-la-clave-la-mejorar/>

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tracy, B. (2013). Administración del tiempo. Estados Unidos. Editado por Graciela Lelli

Valderama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima.

Vélaz, J. (1996). Motivos y motivación en empresa. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid: España.

ANEXOS

CUESTIONARIO



MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, AÑO 2018

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador, el cuestionario servirá para elaborar la tesis “Motivación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa creaciones Hemdy, Carabayllo, año 2018.

B. INDICACIONES:

- El cuestionario es anónimo, responder con claridad, por favor.
- Cada ítem tiene cinco respuestas, lea determinadamente. Responda preguntas marcando con un aspa.

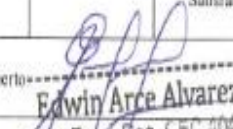
Usted hallará una serie de afirmaciones la cual obtendrá 5 opciones: **MD = Muy Desacuerdo, D = Desacuerdo, NAD = Ni Acuerdo ni Desacuerdo, DA = De Acuerdo, MA = Muy Acuerdo.**

MOTIVACIÓN						
DIMENSIONES	ITEMS	MD	D	NAD	DA	MA
INTENSIDAD	1.¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?					
	2.¿La remuneración que percibe por su trabajo satisface sus necesidades?					
	3.¿La empresa reconoce el cumplimiento rápido de tus obligaciones?					
	4.¿La empresa ofrece incentivos por el trabajo rápido y eficiente que realizas?					
DIRECCIÓN	5.¿Usted considera que su jefe toma en cuenta sus ideas?					
	6.¿En su trabajo se realizan acciones que se decide cumplir una meta programada?					
	7.¿Considera Usted que las acciones se desarrollan en el cumplimiento de los objetivos?					
	8.¿La empresa reconoce cuando se logran objetivos definidos?					
PERSISTENCIA	9.¿En el trabajo que desarrolla expresa sugerencias para mejorar resultados?					
	10.¿En equipo de trabajo que usted conforma son oídos sus opiniones?					
	11.¿la comunicación escrita que realiza el jefe inmediato a sus colaboradores se entrega personalmente ?					
	12.¿La comunicación de una estrategia ventas se difunde con oportunidad ?					
DESEMPEÑO LABORAL						
EFICACIA	13.¿Los objetivos de tu área se han definido razonablemente?					
	14.¿El trabajo que realiza permite alcanzar los objetivos trazados?					
	15.¿Usted está comprometido para lograr de objetivos deseados de la empresa?					
	16.¿Los trabajadores de la empresa tienen actitudes de colaboración en el trabajo?					
	17.¿Las actividades programadas en la empresa se cumplen con efectividad?					
	18.¿La empresa controla mensualmente los programas de ventas realizados con efectividad ?					
EFICIENCIA	19.¿La Empresa realiza ventas mensuales confeccionados con materiales nacionales ?					
	20.¿La ventas se incrementan porque se utiliza y tecnología propia?					
	21.¿Los colaboradores de la empresa tienen conocimientos y experiencia en la labor que realizan?					
	22.¿Usted desarrolla habilidades y destrezas al realizar su trabajo?					
	23.¿Los jefes en la empresa cuentan con habilidad para actuar en el equipo de trabajo?					
	24.¿El jefe toma decisiones en el área de ventas para mejorar la empresa?					


ECONOMÍA	25.¿La empresa distribuye los productos a los compradores finales?					
	26.¿La empresa alternativamente utiliza otros canales de distribución indirectos?					
	27.¿La empresa cuenta con recursos suficientes para hacer frente a deudas por financiamiento de equipos?					
	28.¿La empresa cuenta con recursos tecnológicos actualizados para la producción de bienes?					
	29.¿La empresa cuenta con presupuestos suficientes para contratar personal operativo?					
	30.¿El presupuesto de la empresa esta programada para satisfacer requerimientos de materiales?					
CALIDAD	31.¿Las responsabilidades de tu trabajo están claramente identificadas?					
	32.¿Los trabajadores cumplen sus obligaciones dentro del horario de trabajo?					
	33.¿Los trabajadores están satisfechos con el trabajo que realizan?					
	34.¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros de obtenidos en la empresa?					

VALIDEZ DE EXPERTOS

Título de investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Deila Carrillo Valverde							
Apellidos y nombres del experto: Edwin Arce Alvarez Dr. Econ. Reg. CEC 404							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO A EVALUAR	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
			ITEMS				
MOTIVACIÓN	INTENSIDAD	Trabajo	1. ¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?	CN = Casi Nunca N= Nunca A = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
			2. ¿La remuneración que percibe por su trabajo satisface sus necesidades?	✓			
		Rapidez	3. ¿La empresa reconoce el cumplimiento rápido de tus obligaciones?	✓			
			4. ¿La empresa ofrece incentivos por el trabajo rápido y eficiente que realizas?	✓			
	DIRECCIÓN	Toma de decisiones	5. ¿Usted considera que su jefe toma en cuenta sus ideas?	✓			
			6. ¿En su trabajo se realizan acciones que se decide cumplir una meta programada?	✓			
		Logro de Objetivos	7. ¿Considera Usted que las acciones se desarrollan en el cumplimiento de los objetivos?	✓			
			8. ¿La empresa reconoce cuando se logran objetivos definidos?	✓			
	PERSISTENCIA	Asertividad en el tiempo	9. ¿En el trabajo que desarrolla expresa sugerencias para mejorar resultados?	✓			
			10. ¿En equipo de trabajo que usted conforma son oídos sus opiniones?	✓			
		Comunicación	11. ¿La comunicación escrita que realiza el jefe inmediato a sus colaboradores se entrega personalmente?	✓			
			12. ¿La comunicación de una estrategia ventas se difunde con oportunidad?	✓			
DESEMPEÑO LABORAL	EFICACIA	Logro de Objetivos	13. ¿Los objetivos de tu área se han definido razonablemente?	✓			
			14. ¿El trabajo que realiza permite alcanzar los objetivos trazados?	✓			
		Actitudes	15. ¿Usted está comprometido para lograr de objetivos deseados de la empresa?	✓			
			16. ¿Los trabajadores de la empresa tienen actitudes de colaboración en el trabajo?	✓			
		Efectividad	17. ¿Las actividades programadas en la empresa se cumplen con efectividad?	✓			
			18. ¿La empresa controla mensualmente los programas de ventas realizados con efectividad?	✓			
	EFICIENCIA	Productividad	19. ¿La Empresa realiza ventas mensuales confeccionados con materiales nacionales?	✓			
			20. ¿La ventas se incrementan porque se utiliza y tecnología propia?	✓			
		Competencia	21. ¿Los colaboradores de la empresa tienen conocimientos y experiencia en la labor que realizan?	✓			
			22. ¿Usted desarrolla habilidades y destrezas al realizar su trabajo?	✓			

	Liderazgo	23. ¿Los jefes en la empresa cuentan con habilidad para actuar en el equipo de trabajo?	✓		
		24. ¿El jefe toma decisiones en el área de ventas para mejorar la empresa?	✓		
ECONOMÍA	Distribución	25. ¿La empresa distribuye los productos a los compradores finales?	✓		
		26. ¿La empresa alternativamente utiliza otros canales de distribución indirectos?	✓		
	Recursos	27. ¿La empresa cuenta con recursos suficientes para hacer frente a deudas por financiamiento de equipos?	✓		
		28. ¿La empresa cuenta con recursos tecnológicos actualizados para la producción de bienes?	✓		
	Presupuesto	29. ¿La empresa cuenta con presupuestos suficientes para contratar personal operativo?	✓		
		30. ¿El presupuesto de la empresa está programada para satisfacer requerimientos de materiales?	✓		
CALIDAD	Responsabilidad	31. ¿Las responsabilidades de tu trabajo están claramente identificadas?	✓		
		32. ¿Los trabajadores cumplen sus obligaciones dentro del horario de trabajo?	✓		
	Satisfacción	33. ¿Los trabajadores están satisfechos con el trabajo que realizan?	✓		
		34. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros de obtenidos en la empresa?	✓		
Firma del experto:  Edwin Arce Alvarez Dr. Econ. Reg. CEC 404		Fecha: / /			

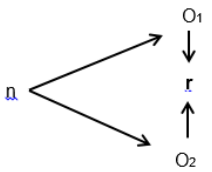
Título de investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLO, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Della Carrillo Valverde							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr-David Aguirre Victor</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO A EVALUAR	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
			ITEMS				
MOTIVACIÓN	INTENSIDAD	Trabajo	1. ¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?	CN = Casi Nunca N= Nunca A = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. ¿La remuneración que percibe por su trabajo satisface sus necesidades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Rapidez	3. ¿La empresa reconoce el cumplimiento rápido de tus obligaciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿La empresa ofrece incentivos por el trabajo rápido y eficiente que realizas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIRECCIÓN	Toma de decisiones	5. ¿Usted considera que su jefe toma en cuenta sus ideas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿En su trabajo se realizan acciones que se decide cumplir una meta programada?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logro de Objetivos	7. ¿Considera Usted que las acciones se desarrollan en el cumplimiento de los objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿La empresa reconoce cuando se logran objetivos definidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PERSISTENCIA	Asertividad en el tiempo	9. ¿En el trabajo que desarrolla expresa sugerencias para mejorar resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. ¿En equipo de trabajo que usted confirma son oídos sus opiniones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	11. ¿La comunicación escrita que realiza el jefe inmediato a sus colaboradores se entrega personalmente ?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. ¿La comunicación de una estrategia ventas se difunde con oportunidad ?		<input checked="" type="checkbox"/>		
DESEMPEÑO LABORAL	EFICACIA	Logro de Objetivos	13. ¿Los objetivos de tu área se han definido razonablemente?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			14. ¿El trabajo que realiza permite alcanzar los objetivos trazados?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Actitudes	15. ¿Usted está comprometido para lograr de objetivos deseados de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			16. ¿Los trabajadores de la empresa tienen actitudes de colaboración en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Efectividad	17. ¿Las actividades programadas en la empresa se cumplen con efectividad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			18. ¿La empresa controla mensualmente los programas de ventas realizados con efectividad ?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	EFICIENCIA	Productividad	19. ¿La Empresa realiza ventas mensuales confeccionados con materiales nacionales ?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			20. ¿La ventas se incrementan porque se utiliza y tecnología propia?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Competencia	21. ¿Los colaboradores de la empresa tienen conocimientos y experiencia en la labor que realizan?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			22. ¿Usted desarrolla habilidades y destrezas al realizar su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			

	Liderazgo	23. ¿Los jefes en la empresa cuentan con habilidad para actuar en el equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		24. ¿El jefe toma decisiones en el área de ventas para mejorar la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	ECONOMÍA	Distribución	25. ¿La empresa distribuye los productos a los compradores finales?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			26. ¿La empresa alternativamente utiliza otros canales de distribución indirectos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Recursos	27. ¿La empresa cuenta con recursos suficientes para hacer frente a deudas por financiamiento de equipos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			28. ¿La empresa cuenta con recursos tecnológicos actualizados para la producción de bienes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	CALIDAD	Presupuesto	29. ¿La empresa cuenta con presupuestos suficientes para contratar personal operativo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			30. ¿El presupuesto de la empresa está programada para satisfacer requerimientos de materiales?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	31. ¿Las responsabilidades de su trabajo están claramente identificadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
			32. ¿Los trabajadores cumplen sus obligaciones dentro del horario de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Satisfacción	33. ¿Los trabajadores están satisfechos con el trabajo que realizan?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		34. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros de obtenidos en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:				Fecha: 19/11, 2018		

Título de investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Della Carrillo Valverde							
Apellidos y nombres del experto: Ivan Tantalean							
ASPECTO A EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN	INTENSIDAD	Trabajo	1.¿Se siente cómodo en su horario de trabajo?	CN = Casi Nunca N= Nunca A = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	✓		
			2.¿La remuneración que percibe por su trabajo satisface sus necesidades?		✓		
		Rapidez	3.¿La empresa reconoce el cumplimiento rápido de sus obligaciones?		✓		
			4.¿La empresa ofrece incentivos por el trabajo rápido y eficiente que realiza?		✓		
	DIRECCIÓN	Toma de decisiones	5.¿Usted considera que su jefe toma en cuenta sus ideas?		✓		
			6.¿En su trabajo se realizan acciones que se decide cumplir una meta programada?		✓		
		Logro de Objetivos	7.¿Considera Usted que las acciones se desarrollan en el cumplimiento de los objetivos?		✓		
			8.¿La empresa reconoce cuando se logran objetivos definidos?		✓		
	PERSISTENCIA	Asertividad en el tiempo	9.¿En el trabajo que desarrolla expresa sugerencias para mejorar resultados?		✓		
			10.¿En equipo de trabajo que usted conforma son oídos sus opiniones?		✓		
		Comunicación	11.¿La comunicación escrita que realiza el jefe inmediato a sus colaboradores se entrega personalmente ?		✓		
			12.¿La comunicación de una estrategia ventas se difunde con oportunidad ?		✓		
DESEMPEÑO LABORAL	EFICACIA	Logro de Objetivos	13.¿Los objetivos de tu área se han definido razonablemente?	✓			
			14.¿El trabajo que realiza permite alcanzar los objetivos trazados?	✓			
		Actitudes	15.¿Usted está comprometido para lograr de objetivos deseados de la empresa?	✓			
			16.¿Los trabajadores de la empresa tienen actitudes de colaboración en el trabajo?	✓			
			Efectividad	17.¿Las actividades programadas en la empresa se cumplen con efectividad?	✓		
				18.¿La empresa controla mensualmente los programas de ventas realizados con efectividad ?	✓		
	EFICIENCIA	Productividad	19.¿La Empresa realiza ventas mensuales confeccionados con materiales nacionales ?	✓			
			20.¿La ventas se incrementan porque se utiliza y tecnología propia?	✓			
		Competencia	21.¿Los colaboradores de la empresa tienen conocimientos y experiencia en la labor que realizan?	✓			

		22. ¿Usted desarrolla habilidades y destrezas al realizar su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Liderazgo	23. ¿Los jefes en la empresa cuentan con habilidad para actuar en el equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		24. ¿El jefe toma decisiones en el área de ventas para mejorar la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	ECONOMÍA	Distribución	25. ¿La empresa distribuye los productos a los compradores finales?	<input checked="" type="checkbox"/>	
			26. ¿La empresa alternativamente utiliza otros canales de distribución indirectos?	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Recursos	27. ¿La empresa cuenta con recursos suficientes para hacer frente a deudas por financiamiento de equipos?	<input checked="" type="checkbox"/>	
			28. ¿La empresa cuenta con recursos tecnológicos actualizados para la producción de bienes?	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Presupuesto	29. ¿La empresa cuenta con presupuestos suficientes para contratar personal operativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	
			30. ¿El presupuesto de la empresa esta programada para satisfacer requerimientos de materiales?	<input checked="" type="checkbox"/>	
	CALIDAD	Responsabilidad	31. ¿Las responsabilidades de tu trabajo están claramente identificadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	
			32. ¿Los trabajadores cumplen sus obligaciones dentro del horario de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Satisfacción	33. ¿Los trabajadores están satisfechos con el trabajo que realizan?	<input checked="" type="checkbox"/>	
			34. ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con los logros de obtenidos en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto:		Fecha: 14/11/18			

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, 2018						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
GENERAL: ¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018?	GENERAL: Determinar la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018.	GENERAL: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018.	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN	INTENSIDAD	La investigación es hipotético-deductivo	Trabajadores del distrito de Carabayllo.
				DIRECCIÓN	ENFOQUE	
					Cuantitativo	
				PERSISTENCIA	TIPO	TÉCNICAS
ESPECÍFICOS: a) ¿Cuál es la relación entre la intensidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018? b) ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018? c) ¿Cuál es la relación entre la persistencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018?	ESPECÍFICOS: a) Determinar la relación entre la intensidad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018? b) Determinar la relación entre la dirección y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018? c) Determinar la relación entre la persistencia y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018?	ESPECÍFICOS: a) Existe relación entre la intensidad y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018. b) Existe relación entre la dirección y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018. c) Existe relación entre la persistencia y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Creaciones Hemdy, Carabayllo, 2018.	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		Aplicada	Encuesta con escala tipo Likert
					NIVEL	
					Descriptivo-Correlacional	INSTRUMENTOS
					DISEÑO	
				EFICACIA EFICIENCIA ECONOMÍA CALIDAD	No experimental y de corte transversal 	

Fuente: Elaboración Propia

MATRIZ DE SPSS 24

Delia Carrillo Valverde 19-09-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1.-¿Se siente c...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2.-¿La remuner...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3.-¿La empresa...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4.-¿La empresa...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5.-¿Usted cons...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6.-¿En su traba...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7.-¿Considera ...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8.-¿La empresa...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9.-¿En el trabaj...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10.-¿En equipo...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11.-¿La comuni...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12.-¿La comuni...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13.-¿Los objetiv...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14.-¿El trabajo...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15.-¿Usted est...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16.-¿Los trabaj...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17.-¿Las activid...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18.-¿La empres...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19.-¿La Empre...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20.-¿La ventas...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21.-¿Los colab...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22.-¿Usted des...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23.-¿Los jefes ...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	24.-¿El jefe to...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	25.-¿La empres...	(1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Iniciar OM

Delia Carrillo Valverde 19-09-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 62 de 62 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	1	3	2	1	4	3	2	3	1	2	1	3	3	1
2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1
3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2
4	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2
5	1	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	3	1	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
7	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1
8	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	4	5
9	2	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	2	3
10	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	5
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
12	2	3	1	4	5	3	1	2	3	1	2	1	3	2	3
13	1	2	2	1	2	5	4	1	3	4	2	1	3	1	2
14	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
16	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3
17	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
18	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1
19	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5
20	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
21	3	3	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	1	3	3
22	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	2
23	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Iniciar OM

Yo, **ARCE ALVAREZ EDWIN**, docente de la Facultad **CIENCIAS EMPRESARIALES** y Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad César Vallejo **LIMA NORTE**, revisor(a) de la tesis titulada

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, AÑO 2018” del (de la) estudiante **CARRILLO VALVERDE DELIA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. Ami leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lugar y fecha: Los Olivos, 26 de Noviembre del 2018.



Firma

Edwin Arce Alvarez

DNI: 23833025

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Resumen de coincidencias

24%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEVINY, CARABANTLO, AÑO 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORE:

CARRILLO VALDIVIA

MOSES

DR. JORGE ALVAREZ EDWYN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

1144-1145

216



Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1 Entregado a Universidad
15% >

31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863

2 repositorio.ucv.edu.pe

repositorio.ucv.edu.pe

3 recursosbiblio.url.edu.gt 1% >

recursosbiblio

4 Entregado a Universidad <1% >

Trabajo del estudiante

5 Entregado a Pontificia $<1\%$ >
Trabajo del estudiante

Entregado a Pontificia

6 Entregado a Universidad <1% >

Entregado a Universidad



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **DELIA CARRILLO VALVERDE**, identificado con DNI **48017878**, egresado de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, AÑO 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



Delia Carrillo

FIRMA

DNI: 48017878

FECHA: 26 de noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **DELIA CARRILLO VALVERDE** cuyo título es: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, AÑO 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lugar y fecha: Los Olivos, 26 de Noviembre del 2018.


.....
PRESIDENTE

Dr. VICTOR DEMETRÍO DAVILA ARENAZA


.....
SECRETARIO

Dr. WALTER JACOBO GUTIERREZ VAISMAN


.....
VOCAL

Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Srta: **DELIA CARRILLO VALVERDE**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CREACIONES HEMDY, CARABAYLLO, AÑO 2018”.

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 26-11-18

NOTA O MENCIÓN



TANTALEAN TAPIA IVAN ORLANDO

(Coordinador de investigación de la EP De Administración)